

Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif

Ika Novi Nur Hidayati

Alumni Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email: ikanovinurh@yahoo.com

Abstrak

Manusia diciptakan Allah SWT untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja berarti pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Sebagaimana terdapat dalam al-Qur'an surat al-Mulk (67): 15, yang menjelaskan bahwa rizki yang disediakan Allah SWT harus dicari oleh manusia. Manusia diperintahkan berperan aktif dalam mencari dimana rizki itu bisa didapat, bahkan sampai ke segala penjuru dunia. Antara pengusaha dengan pekerja saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya agar tetap eksis, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari itu kemudian timbul hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja pun tidak terlepas dari masalah upah. Masalah pengupahan merupakan hal yang sensitif bagi para pekerja. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi pekerja, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi, jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu. Pekerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Allah SWT menurunkan syari'at (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun

selaku anggota masyarakat.¹ Begitu juga mengatur mengenai upah dalam hukum Islam, yaitu *ijārah al-‘amal* (). *Ijārah al-‘amal* () adalah pemilik jasa dari seseorang *ajīr* () oleh *musta’jir* (), serta pemilikan harta dari pihak *musta’jir* () oleh seorang *ajīr* (). Dimana *ijārah* (), merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai kompensasi.² Dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerja atau manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak-pihak yang menyewakan.³ Dewasa ini masalah upah sering menjadi pemicu hubungan tidak baik antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dikarenakan salah satu pihak ada yang merasa dirugikan atau teraniaya terhadap upah yang diberikan dibanding dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dilakukan dengan akad tertulis agar masing-masing pihak mengetahui hak-hak serta kewajiban-kewajibannya, sehingga hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan baik. Dengan adanya keseimbangan antara upah dengan pekerjaan yang dilakukan, maka hubungan baik antara pengusaha dengan pekerja tetap terjaga.

Kata kunci: Ujrah, Ajīr dan Musta’jir

A. Pendahuluan

Manusia sering disebut sebagai makhluk sosial, makhluk ekonomi, makhluk aktualisasi diri, dan makhluk yang berbicara atau berpikir. Sebagai makhluk sosial, manusia adalah makhluk bermasyarakat yang senang berkumpul dan berkelompok, satu sama lainnya saling membutuhkan. Sebagai makhluk aktualisasi diri, manusia senantiasa berusaha untuk mangaktualkan dirinya

¹ Suparman Usman, *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam dalam Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), hlm. 65.

² Taqiyyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terjemahan Muh. Magfur Wahid, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996) hlm. 83.

³ Moh. Anwar, *Fiqh Islam: Muamalah, Munakahad, Faro'id dan Jinayah (Hukum Perdata dan Pidana Islam Beserta Kaidah-Kaidah Hukumnya)*, cet. ke-2 (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1998), hlm. 76.

dengan keadaan agar tidak ketinggalan. Sebagai makhluk yang berbicara, manusia adalah makhluk yang berakal, yang selalu berpikir baik dalam ucapan maupun perbuatan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia bertujuan mencari kenikmatan sebesar-besarnya dan menjauhi ketidaknyamanan sebisa mungkin.⁴ Oleh karena itu, manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik, salah satunya dengan bekerja. Dari bekerjalah manusia memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam kehidupan bermasyarakat, disadari atau tidak bahwa manusia selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵ Kaitannya dengan hal itu, Al-Qur'an selain memberi tekanan yang sangat besar terhadap pentingnya bekerja, juga dengan jelas menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi untuk bekerja demi kehidupannya.⁶ Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kompensasi berupa upah, serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Dalam literatur fiqh dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, yang disebut akad *ijārah al-ʿamal* (اجارة العمل), yaitu ijarah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.⁷

Menetapkan upah yang adil bagi seorang buruh sesuai kehendak Syari'ah bukan suatu pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran yang akan digunakan dan dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja. Dalam menetapkan upah seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap

⁴ Atang ABD. Hakim dan Jaih Mubarak, *Metodologi Studi Islam* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 207.

⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 11-16.

⁶ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 286.

⁷ M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 188.

pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.⁸ Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Al-Mawardi dalam *al-Ahkām as-Sultāniyyah* berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui ini. Al-Mālikī mengatakan bahwa orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidup bertambah pada batas paling minimum. Sebaliknya, akan mengurangnya apabila beban hidup berkurang, sehingga menurut mereka upah ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan.

Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan norma-norma hukum Islam. Padahal masalah upah dalam kerja sama ini menjadi penting karena upah merupakan hak pekerja sebagai balas jasa dari tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan dalam melaksanakan suatu tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sekaligus menjadi kewajiban perusahaan yang telah mendapatkan manfaat dari pekerjaannya itu.

⁸ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 296.

B. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah*()

Ijārah (إجارة), berarti sewa, jasa, atau imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa.⁹ Menurut etimologi *ijārah* (إجارة), adalah menjual manfaat. Menurut ulama Hanafiah *ijārah* (إجارة), adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah *ijārah* (إجارة), adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima pengg atau kebolehan dengan pengganti tertentu..¹⁰

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijārah* (إجارة), adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹¹ Di dalam istilah hukum Islam orang yang menyewakan disebut “*mu’ajir*”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “*mustajir*”(مستأجر), benda yang disewakan diistilahkan “*ma’jūr*” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut “*ujrah*”.¹²

Sunnah Rasul mengenai dasar hukum sewa menyewa, yaitu:

عطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه¹³

Artinya: “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.”

Implikasi dari Sunnah tersebut untuk masa sekarang adalah bahwa upah dibayarkan pengusaha kepada pekerja tepat pada waktunya. Upah merupakan sesuatu yang sensitif bagi pekerja, maka pengusaha tidak boleh menunda-nunda

⁹ Habib Nazir dan Muh.Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari’ah*, (Bandung: Kaki Langit, 2004), hlm.4.

¹⁰ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 121.

¹¹ <http://ekiszone.co.cc/tinjauan-yuridis-pembiayaan-berdasarkan-akad-sewa-menyewa-dalam-praktek-perbankan-syari'ah> diakses pada tanggal 1 Mei 2010 pada pukul 12:54.

¹² Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. ke-1 (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 52.

¹³ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi’I al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, juz. II, (Beirut, daar al-Kutub al-Ilmiyah, tt), hlm. 675.

pembayaran upah tersebut. Upah atau *ujrah* adalah Dalam hukum Islam ada dua jenis *ijārah* (اجارة), yaitu:¹⁴

- a. *Ijārah* (اجارة), yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *mustajir*, pihak pekerja disebut *ajir*, dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
- b. *Ijārah* (اجارة), yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijārah* ini mirip dengan *leasing* (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut *mu'jir*/*mu'ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.

Terkait dengan pembagian *ijārah* (اجارة) tersebut, penyusun lebih memfokuskan pembahasan pada *ijārah al-'amal* (اجارة العمل). Hal ini dikarenakan ada kaitannya dengan objek penelitian yang akan diteliti yaitu tentang pelaksanaan upah tenaga kerja.

Fikih Islam membagi *ajir* (اجير) menjadi 2, yaitu:

1. *Ajir khāṣṣ* (اجير خاص), yaitu orang yang bekerja kepada orang lain dalam jangka waktu tertentu secara khusus dan akan mendapatkan upah dengan penyerahan dirinyasesuai kesepakatan.
2. *Ajir Musytarak* (اجير مشترك), yaitu orang yang waktu pelaksanaan kerjanya tidak ditentukan dan akan mendapatkan upah dengan cara penyelesaian pekerjaannya tersebut.¹⁵

Sedangkan *Ijārah al-'amal* (اجارة العمل) dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) *Ijārah khusus*
Adalah *ijārah* (اجارة), yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak

¹⁴ Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.99.

¹⁵ Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007), hlm. 58.

boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

2) *Ijārah Musytarakah*

Adalah *ijārah* (اجارة), yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama.

Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja di pabrik.¹⁶

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijārah* (اجارة), adalah *ijāb* dan *qabūl*. Sedangkan menurut Jumhur Ulama rukun *ijārah* (اجارة), diantaranya:¹⁷

- a. *‘Āqid* (orang yang akad)
- b. *Ṣīgah* akad (*ijāb qabūl*)
- c. *Ujrah* (upah)
- d. Manfaat

Golongan Syafi’iyyah, Malikiyyah, dan Hanabilah berpendapat bahwa rukun *ijārah* (اجارة), sebagai berikut:

- a. *Mu’ajjir* atau pihak yang memberikan *ijārah*
- b. *Musta’jir* atau orang yang memebayar *ijārah*
- c. *Ma’qud alaih* atau objek yang dijadikan sasaran
- d. *Ṣīgah*

Syarat *ijārah* (اجارة), terdiri dari 4 macam, yaitu *syarat al-in ‘iqād* (terjadinya akad), *syarat an-nafāz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.¹⁸

- a. Syarat terjadinya akad
Berkaitan dengan *‘āqid*, zat akad, dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiyah, *‘āqid* (orang yang melakukan akad disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak diisyaratkan harus baligh.
- b. Syarat Pelaksanaan (*an-nafāz*)
Barang harus dimiliki oleh *‘āqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad.
- c. Syarat Sah *Ijārah* (اجارة)

¹⁶ Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, cet. ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia), 2001, hlm. 134.

¹⁷ Rachmad Syafei, *Fikih Muamalah...*, hlm. 125.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 125.

Keabsahan *ijārah* (إجارة), berkaitan dengan *‘āqid* (orang yang akad), *ma’qūd ‘alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-‘aqd*), yaitu adanya keridhaan dari kedua belah pihak.

d. Syarat lazim

Ijarah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* (batal) pada salah satu pihak.

C. Pengupahan Dalam Pandangan Hukum Islam

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-‘amal* (إجارة العمل). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.¹⁹ Dalam Al-Qur’an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur’an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:²⁰

¹⁹ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

²⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
 - a. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

 1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
 2. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
 3. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai

tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pangalaman kerja.

4. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.²¹

Prinsip-prinsip di atas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

1. Asas *tabādul al-manāfi*' (تبادل المنافع)
Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.
2. Asas pemerataan
Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.
3. Asas '*an tarādin* atau suka sama suka (عن تراض)
Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.
4. Asas '*adam al-garar*' (عدم الغرر)
Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang

²¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 15.

pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

5. Asas *al-birr wa at-taqwā* (البر والتقوى)

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka *al-birr wa taqwa* maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

6. Asas *musyarakah* (المشاركة)²²

Asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan *musyarakah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.

Ijārah al-'amal (اجارة العمل) tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.²³ Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui

²² Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1 (Bandung: Yayasan Piara, 1993), hlm. 173.

²³ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

إِنَّ لَكَ الْإِتْجَاعَ فِيهَا وَلَا تَعْرِى وَ إِنَّكَ لَا تَظْمُونَ فِيهَا وَلَا تَضْحَى²⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan- pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana Firman Allah SWT tentang prinsip keadilan:

وخلق الله السموت والارض بالحق ولتجزى كل نفس بما كسبت
وهم لا يظلمون²⁵

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji. Seperti yang dijelaskan dalam ayat di bawah ini, yang berbunyi:

ان الله يأمر بالعدل والاحسان وايتائ ذى القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم

لعلكم تذكرون²⁶

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas

²⁴ Thaha (20): 118-119.

²⁵ Al-Jātsiyah (45): 22.

²⁶ An-Nahl (16): 90.

kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Beberapa cara mengenai sitem pembayaran upah, diantaranya:

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- d. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- e. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- f. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.²⁷

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:²⁸

- a. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah

²⁷A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 84-87.

²⁸ Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hlm. 39-83.

pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.

- c. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transisi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam.

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajir* (اجير).

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- e. Para majikan harus didorong mengeluarkan shodaqahnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
- f. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- g. Mereka harus ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

- h. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.²⁹

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajīr* (اجير).

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- e. Para majikan harus didorong mengeluarkan shodaqahnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
- f. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- g. Mereka harus ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.³⁰

²⁹ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Terjemah Soeroyo dkk., cet. ke-1 (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.361.

D. Pengupahan Dalam Pandangan Hukum Positif

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³¹ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.³²

Berdasarkan materi perkuliahan Hukum Perburuhan, upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian.
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tetap mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

³⁰ *Ibid.*, hlm.361.

³¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

³² Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³

1. Bentuk dan Jenis upah

Menurut buku Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Mengenai jenis-jenis upah dijelaskan pula dalam dasar-dasar perburuhan yang meliputi:

- a. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah nyata (*Real Wages*), adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/karyawan yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:
 1. besar kecilnya jumlah uang yang diterima,
 2. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- c. Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja/karyawan relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
- d. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaanya.
- e. Upah wajar (*Fair Wages*), adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/karyawan sebagai imbalan jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar sering dipengaruhi oleh:
 1. kondisi negara pada umumnya,
 2. nilai upah rata di daerah mana perusahaan itu berada,
 3. peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri,
 4. undang-undang mengenai upah khususnya,
 5. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

³³ Pasal 1 ayat (30).

Bila dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.³⁴ Bagi buruh yang penting ialah upah riil, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya.

2. Dasar Penetapan Upah

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan.³⁵ Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya.

Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Kompleksitas permasalahannya adalah terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan dalam membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Dalam menetapkan upah seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.³⁶ Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka

³⁴ Iman Soepemo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), hlm. 130-131.

³⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan: Karya Unipres, 1975), hlm. 98.

³⁶ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 296.

dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah:³⁷

- a. Teori upah normal, oleh David Ricardo
Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.
- b. Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale
Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahnya buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.
- c. Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior
Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang. Teori-teori yang lainnya, seperti:³⁸
 1. Teori Upah Etika
Merupakan teori dari golongan agama yang menghendaki upah ditinjau dari sudut etika, yaitu upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari karyawan.
 2. Teori Upah Sosial

³⁷ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan...*, hlm.89.

³⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), hlm. 136.

Teori ini tidak mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan karyawan.

Pihak yang berpengaruh dalam menentukan upah, diantaranya:

1. Para pihak yang berakad yaitu para pekerja dan majikan atau pemilik perusahaan, di sini kedua-duanya sangat berpengaruh dalam menetapkan upah dikarenakan upah ditetapkan saat akan berlangsungnya kerja sama. Upah tidak boleh ditetapkan tanpa adanya kesepakatan kedua belah pihak. Tidak sepatutnya bagi pihak yang berakad untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah di bawah standar. Sebagaimana tidak dibolehkan pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasa atau majikan melalui tekanan dengan cara aksi mogok atau demo.
2. *'Urf* / adat
3. *Urf* adalah apa yang biasa dijalankan orang baik kata-kata atau perbuatan dengan kata lain yaitu adat kebiasaan.³⁹ Dalam menetapkan upah antara majikan atau pengusaha dan pekerja atau karyawan dapat mengacu kepada *'urf* yang sudah berlaku dalam masyarakat itu. *'Urf* dapat digunakan dalam menetapkan hukum asalkan tidak menimbulkan kerusakan atau merusak kemaslahatan atau menyalahi nash.
4. Pemerintah/ *al-Qādi*
Peran pemerintah di sini sangat berpengaruh dalam menetapkan upah. Besarnya upah oleh Pemerintah ditetapkan dengan upah minimum sebagai acuan perusahaan atau majikan. Pihak majikan atau perusahaan tidak boleh menetapkan

³⁹ A. Hanafi, *Ushul Fiqh*, cet. ke-3 (Jakarta: Wijaya, 1962), hlm. 145.

upah di bawah standar yang telah ditentukan pemerintah.

5. Pihak ketiga

Apabila antara pihak pertama dan pihak kedua tidak ada kata sepakat mengenai besar kecilnya upah yang akan diberikan, maka penetapan upah bisa dilimpahkan pada pihak ketiga sebagai penengah atau sebagai pengadil, akan tetapi pihak ketiga tidak diperbolehkan membela salah satu pihak yang sedang berakad.⁴⁰

3. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara, diantaranya:

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.

⁴⁰ Taqqiyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi...*, hlm. 103-104.

- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.⁴¹

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan/atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian gaji (upah) juga dapat digolongkan ke dalam 3 kelompok yaitu :

- a. Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- b. Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
- c. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.⁴²

Pembayaran upah juga ditinjau dari beberapa hal, yaitu:⁴³

⁴¹A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 84-87.

⁴² M. Manulung, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Liberty, 1991), hlm. 123.

⁴³ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan...*, hlm. 86.

- a. Dari segi individu: merupakan gerak daripada bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.
- b. Dari segi sosial: melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pelaksanaan pengupahan dalam hukum positif juga tidak terlepas dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

1. Hak Karyawan
 - a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴⁴
 - b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 1. Keselamatan dan kesempatan kerja
 2. Moral dan kesusilaan dan
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁵
 4. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴⁶
 5. Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.
 6. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja
2. Kewajiban Karyawan
 - a. Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan

⁴⁴ Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm. 20.

⁴⁵ Pasal 86 ayat (1).

⁴⁶ Pasal 6 ayat (1).

- b. Menunaikan janji yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- c. Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah.

Komponen upah terdiri dari:⁴⁷

- a) Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b) Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- c) Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, diantaranya:⁴⁸

- a) Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas ibadah.
- b) Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh

⁴⁷ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja...*, hlm. 39-83.

⁴⁸ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja...*, hlm. 39-83.

berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

- c) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

E. Penutup

Besarnya upah harus seimbang dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Pengupahan juga harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat. Prinsip-prinsip-prinsip itu meliputi segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan Hadis, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, dilaksanakan dengan memelihara keadilan. Kemudian ditambahkan pula asas-asas muamalat yang terdiri dari asas *tabādul al-manāfi*, asas pemerataan, asas '*an tarādin* atau suka sama suka, asas '*adam al-garar*, asas *al-birr wa at-taqwā*, dan asas *musyarakah*.

Dalam hukum positif, sistem pengupahan juga diatur dalam berbagai peraturan, diantaranya terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata tentang perjanjian., Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, M.Yazid, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- Anwar, Moh., *Fiqh Islam: Muamalah, Munakahad, Faro'id dan Jinayah (Hukum Perdata dan Pidana Islam Beserta Kaidah-Kaidah Hukumnya)*, cet. ke-2 Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1998.
- Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

- Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. ke-1, Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, Bandung: Sygma Syaamil, 2007.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research I*, Yogyakarta: Andi Offset, 1989.
- Hakim, Atang ABD.dan Mubarak, Jaih, *Metodologi Studi Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985.
- Nabhani, Taqiyyuddin an, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terjemahan Muh. Magfur Wahid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Nazir, Habi dan Hasan, Muh., *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, Bandung: Kaki Langit, 2004.
- Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. ke-1, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Praja, Juhaya S., *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1, Bandung: Yayasan Piara, 1993.
- Qazwini, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'I al, *Sunan Ibnu Majah*, juz. II, Beirut, daar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007.
- Syafei, Rachmad, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Tariqi, Abdullah Abdul Husain At, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Usman, Suparman, *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam dalam Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001.
- http://ekiszone.co.cc/tinjauan-yuridis-pembiayaan-berdasarkan-akad-sewa-menyewa-dalam-praktek-perbankan-syari'ah diakses pada tanggal 1 Mei 2010 pada pukul 12:54.